

## 労働時間

### Q8 労働時間について、労基法ではどのように定められていますか？

#### Point

- (1) 労基法では、1週40時間（特例措置対象事業場は44時間）、1日8時間の法定労働時間が定められている。
- (2) 労働時間とは、使用者の指揮監督下にある時間をいい、使用者からの指示があればいつでも対応できるように待機している手待ち時間も労働時間である。
- (3) 使用者の指揮監督下にある時間か否かは、実態から判断され、指揮監督が明示的であるか黙示的であるかは問わない。判例では、始業時刻前・終業時刻後の着替えの時間、仮眠時間等について労働時間に該当すると判断されたものがある。
- (4) 研修等の時間も、使用者の明示的な指示に基づく場合や実質的に参加が強制されている場合には労働時間となる。

## 1 労働時間の原則

労基法第32条では、労働時間について、1週40時間、1日8時間の原則を定めています（法定労働時間）。ただし、①商業（卸売業・小売業・理美容業等）、②映画・演劇業（映画の製作の事業を除きます。）、③保健衛生業（病院等）、④接客娯楽業（飲食店・旅館業等）のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場（以下「特例措置対象事業場」といいます。）については、労働時間は1週44時間、1日8時間とされています（労基則第25条の2）。この「法定労働時間」に対して、各事業場において就業規則等で定めたその事業場の勤務時間、すなわち、所定の始業時刻から終業時刻までの時間から所定の休憩時間を除いた時間を「所定労働時間」といいます。

この場合、「1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものであること。また、1日とは、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1

勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の『1日』の労働とすること」(昭63.1.1基発第1号)とされています。

## 2 労働時間の意義

### (1) 労働時間性の判断

労働時間は、使用者の指揮監督下にある時間をいい、必ずしも実際に作業に従事していることは要しません。したがって、使用者からの指示があればいつでも対応できるように待機している時間(いわゆる手待ち時間)は、労働時間になります。

使用者の指揮監督下にある時間か否かは、実態から判断されるべきもので、指揮監督が明示的または黙示的であるか否かは問いません。これに関して、判例では、「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。(中略)労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」(平12.3.9最高裁第一小法廷判決、三菱重工業長崎造船所(一次訴訟・会社側上告)事件、ID07520)とし、この事案(造船所での現場作業)での所定の始業時刻前及び終業時刻後の作業服及び保護具の着脱等に要した時間は、労基法上の労働時間に該当するとしています。

### (2) 仮眠時間

仮眠時間については、判例では、「労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていた